



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 48531-09-13

הוֹקָא

לפני:

כב' השופטת עידית איצקוביץ, אב"ד
מר יוסף לוינ נציג ציבור עובדים
מר יחיאל נרקיס נציג ציבור מעסיקים

התובעת

שירן פדלון, מ"ז 39403928
ע"י ב"כ עו"ד שי נתן

הנתבעת

פרשמרקט בע"מ, ח.פ. 513226050
ע"י ב"כ עו"ד רינת אללוף

1
2
3
4

פסק דין

5

6 1. התובעת, ילידת 1984, הועסקה כמזכירה אצל הנתבעת החל מיום 19.2.2013 ועד
7 ליום 9.6.2013 (3 חודשים ו-21 ימים) ופוטר מהעבודה בהיותה בהריון.

8

9 לטענת התובעת ביום 5.6.2013 הודיעה למנהלה הישיר כי היא יוצאת לבדיקת
10 הריון, על מנת לוודא שהיא אכן בהריון. למחרת הודיע לה המנהל, מר יוסי אמיר,
11 כי החליט לסיים את העסקתה. לשיטת התובעת פיטוריה נובעים מאפליה קשה
12 בניגוד לחוק שוויון הזדמנויות בעבודה, התשמ"ח-1988 (להלן: "חוק שוויון
13 הזדמנויות בעבודה") ובניגוד להוראות סעיף 9(א) לחוק עבודת נשים, התשי"ד-
14 1954 (להלן: "חוק עבודת נשים").

15

16 התובעת מבקשת לחייב את הנתבעת בפיצוי בגובה שכר (5,000 ₪ לחודש) עבור 8
17 חודשים עד הלידה ו-3 חודשי חופשת לידה, 60 ימים לאחר חופשת הלידה וחודש
18 הודעה מוקדמת, כל אלה לפי 150% בהתאם להוראות סעיף 13(ב) לחוק עבודת
19 נשים. כן מבקשת התובעת פיצוי בסך 50,000 ₪ לפי חוק שוויון הזדמנויות
20 בעבודה (פיצוי ללא הוכחת נזק).

21 עוד טוענת התובעת כי פוטרה מבלי שניתנה לה זכות להעלות את טענותיה; היא
22 לא זומנה מראש ובכתב לשימוע; לא הובהרו לה הטענות כנגדה; לא נערך



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 48531-09-13

- 1 פרוטוקול ולא נמסר לה סיכום הפגישה. על כן מבקשת היא לחייב את הנתבעת
 2 בפיצוי על העדר שימוע בגובה 3 משכורות.
 3 סך התביעה כנגד הנתבעת הועמד על 185,000 ₪.
 4
- 5 הנתבעת טענה בכתב ההגנה כי פיטורי התובעת נעשו כדין וללא כל קשר להריונה. 2.
 6 ב"כ הנתבעת מציינת כי מכתבו של ב"כ התובעת במועדים הרלוונטיים אינו
 7 בבחינת התראה על פיטורים המנוגדים לדין, כי אם מכתב שביסודו דרישה לסעד
 8 כספי בסך 55,000 ₪. הרקע לסיום עבודת התובעת היה אי סדרים אינהרנטיים
 9 לעבודתה, אשר מצאו את ביטויים, בין היתר, בהיעדרויות תכופות ואי ביצוע
 10 מטלות שוטפות כראוי וכנדרש.
- 11 לגרסת הנתבעת, דבר הריונה של התובעת התגלה לראשונה כשבוע ימים טרם
 12 קבלת ההחלטה על פיטוריה, במסגרת שיחת הבהרה. במהלך השיחה, שנערכה בין
 13 התובעת לממונה עליה - גבי יפה חי עייש (להלן: "גבי יפה") הועלו טענות מצד
 14 החברה כנגד התובעת בדבר אי הסדרים בעבודתה.
- 15 במקביל לכך נערכו הליכי רה-ארגון במטה הנתבעת, שבמסגרתם הוחלט להעתיק
 16 את נושא חלוקת הכספים לספקים למטה החברה בפתח תקווה. הדבר הביא
 17 לביטול תקן משרת התובעת.
- 18 תקן זה אויש מחדש חודש ימים לאחר מכן (7.7.13) על ידי עובדת חדשה
 19 שהתקבלה בהיותה בחודש השני להריונה, דבר המעיד כי הנתבעת מעסיקה נשים
 20 בהריון כדרך קבע.
 21
- 22 הנתבעת טענה כי חוק עבודת נשים לא חל בענייננו מאחר שתקופת העבודה של
 23 התובעת אינה מגיעה כדי 6 חודשים.
 24
- 25 לגרסת הנתבעת היא לא הפלתה את התובעת ולא נפל כל פגם בהליך הפיטורים.
 26
 27
 28
 29
 30



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 48531-09-13

- 1
2
3
4
5
6
7
8
9
10
11
12
13
14
15
16
17
18
19
20
21
22
23
24
25
26
27
28
29
30
- 3. ראיית שנשמעו**
- התובעת הגישה תצהיר עדות ראשית ונחקרה בדיון על תצהירה. מטעם הנתבעת העידו והגישו תצהיריהם מר יוסי אמיר, מנכ"ל הנתבעת (להלן: "מר אמיר"); גבי יפה, מנהלת חשבונות ראשית בנתבעת ומנהלת משרד בגליל ים; וגבי ליאת מדר אשר החלה לעבוד ביום 7.7.2013 (מעט יותר מחודש מפיטורי התובעת) בתפקיד שמילאה התובעת - פקידת קבלה במטה החברה בגליל ים (להלן: "גבי מדר").
- גבי יפה הייתה הממונה הישירה על התובעת ועל גבי מדר.
- 4. עובדות המקרה**
- התובעת עבדה כפקידה במטה הנתבעת בקיבוץ גליל ים החל מיום 19.2.13 ועד ליום 9.6.13. היא התקבלה לעבודה על ידי גבי יפה. שכרה עמד על 5,000 ₪ לחודש והיקף עבודתה עמד על 5 ימים בשבוע, 8 שעות ביום (מ-8:00 עד 16:00).
- "שיחת השימוע" התקיימה ביום 6.6.13 מבלי שלתובעת הוצאה הזמנה ומבלי שניתנה לה הזדמנות להתכונן. נערך "טופס שימוע" שבו צוינו: "נקודות שהועלו על ידי העובד: מודעת לזה שאני מאחרת ומחסירה בעבודה. סבתי נפטרה" "נקודות שהועלו ע"י המראיין: "תפקיד המזכירה מתבטל בחברה מחלקת כספים מעבירה את הנושא מסירת השיקים למענה שלפני מחלקת הסחר בפ"ת. אי לכך תפקיד זה מתבטל".
- בהמשך מופיעה החלטה והמלצה "הוחלט להפסיק את עבודתך בחברה". בהחלטה נרשמו דבריו של מר אמיר: "אנו הבנו את זה תוך כדי התייעלות בחברה שגם נושא התיק מתבטל ועובר לפתח תקוה וגם שם אנו מצמצמים".
- באותו יום 6.6.13 הוצא מכתב פיטורים (בתוקף מיום 9.6.13).
- מאישור רפואי מיום 5.6.13 עולה כי תאריך הווסת האחרון של התובעת 18.4.13 (ראו ת/1).
- התובעת ילדה במזל טוב ביום 18.1.14, לאחר 38 שבועות הריון.



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 48531-09-13

1 אין חולק כי התובעת הייתה בהריון בעת פיטוריה.

2

3

4

5. המסגרת הנורמטיבית

5

6 חוק עבודת נשים לא חל על התובעת, מאחר שלא עבדה אצל התובעת במשך

7

התקופה הנדרשת להגנה בפני פיטורים (שישה חודשים).

8

9 עקרון השוויון ואיסור האפליה הוא חלק אינטגרלי מזכויות היסוד. וכך נפסק על

10

ידי בית הדין הארצי:

11

"אפליה בפיטורים מעבודה של אישה, רק בשל היותה בהריון, מהווים על פי שיטת המשפט בישראל, שמשפט העבודה הוא חלק אינטגרלי ממנה, ועל פי ערכי היסוד שלה, הפליה אסורה ופסולה, המנוגדת לעקרון השוויון" (ע"ע 1353/02 מרגלית אפלבוים - נינה הולצמן, פד"ע לט 495, בעמ' 507).

12

13

14

15

16

17

כך גם בפסיקת בית המשפט העליון, שבה הודגשה חשיבותו ומרכזיותו של עקרון

18

השוויון:

19

"עקרון מן הראשונים במלכות - משכמו ומעלה גבוה מכל שאר עקרונות... עקרון השוויון עולה ומחלחל בכל צמח מצמחי המשפט, מהווה הוא חלק בלתי נפרד מן המערך הגנטי של כל כללי המשפט כולם".
(כג"צ 2671/98 שדולת הנשים בישראל נ' שר העבודה והרווחה, פ"ד נב(3) 630, 650, 651).

20

21

22

23

24

25

26

וראו דבריו של בית הדין האזורי לעבודה בבאר שבע (אב בית דין כב' השופט סופר)

27

בע"ב (ב"ש) 5050/04 טולדנו - גן כ"ף לי (29.12.2008):

28

29

ביסוד עקרון השוויון עומדים שיקולים של צדק והגינות, והוא מהווה מרכיב מרכזי בהסכמה החברתית עליה מושתתת החברה (ראו כג"צ 453/94, שדולת הנשים בישראל נ' ממנשלת ישראל ואח', פ"ד מח(5) 501, בעמ' 521; כג"צ 953/87, א. פורז, ע"ד נ' ראש עיריית תל אביב יפו ואח', פ"ד מב(2) 309, בעמ' 332).
כן התבטא השופט כ"ך בבג"צ 104/87, ד"ר נעמי נבו נ' בית הדין הארצי לעבודה ואח', פ"ד מד(4) 749, בעמ' 760:
"ההפליה היא נגע היוצר תחושת קיפוח ותסכול. היא פוגמת בתחושת השייכות ובמוטיבציה החיובית להשתתף בחיי החברה

30

31

32

33

34

35

36

37



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 48531-09-13

1 ולתרום לה. חברה אשר בה נוהגת הפליה איננה חברה בריאה,
2 ומדינה שבה נהוגה אפליה לא תוכל להיקרא מדינה מתוקנת".
3 הלכה היא, כי כיום ניתן לעגן את עקרון השוויון בחוק יסודי כבוד
4 האדם וחירותו, עיגון שמשמעותו העלאת עקרון השוויון למדרגה
5 נורמטיבית חוקתית, על-חוקית (ראו בג"צ 721/94, אל על נתיבי
6 אויר לישראל נ' דגילוביץ, פ"ד מח(5) 749; בג"צ 453/94 שדולת
7 הנשים בישראל נ' שר התחבורה ואח', פ"ד מח(5) 501; בג"צ
8 5394/92 אורי הופרט נ' "יד ושם", רשות הזיכרון לשואה
9 ולגבורה, פ"ד מח(3), 353).

10
11 בסעיף 9 לחוק שוויון הזדמנויות בעבודה נקבע:

12
13 (א) בתובענה של דורש עבודה או של עובד בשל הפרת הוראות סעיף
14 2, תהא חובת ההוכחה על המעסיק כי פעל שלא בניגוד להוראות
15 סעיף 2 –

16 ...
17 (2) לענין פיתורים מהעבודה – אם הוכיח העובד שלא היתה
18 בהתנהגותו או במעשיו סיבה לפיטוריו.
19

20
21
22 6. נסיבות סיום עבודת התובעת

23
24 לגרסת התובעת, ביום 5.6.13 היא יצאה לבדיקת הריון (דופק עוברי) לאחר
25 שהודיעה על כך לגבי יפה. כשיצאה פגשה את מר אמיר, שאמר לה "בשעה טובה,
26 שמעתי שאת בהריון וזה לא מחלה ואני מבקש שלא להיעדר". לכך השיבה
27 התובעת "שזה לא יפגע בעבודה שלי ואני אעשה את הבדיקות בזמנים נוחים
28 יותר" (עמ' 5 שי 24-21 לפרוטוקול הדיון).

29
30 לגרסת הנתבעת הסיבות שהביאו לפיטורי התובעת היו חוסר שביעות רצון
31 מתפקודה, בעיקר עקב היעדרויות (החסרת ימים ושעות) וכן העובדה שתפקידה
32 בחברה בוטל. הדברים פורטו בתצהירה של גבי יפה שהייתה, כאמור, הנמונה
33 הישירה על התובעת:

34
35 "במהלך התקופה האחרונה לעבודתה בחברה, החלו עובדי
36 החברה במטח להתלונן כי היא אינה מבצעת את מטלותיה
37 כנדרש. נוצרה התחושה כי התובעת מבצעת את עבודתה "בלי
38 חשק" ו"בראש קטן", מה גם שמחפשת כל סיבה אפשרית במטרה
39 לצאת מוקדם יותר.



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סעי' 13-09-48531

- 1 אדגיש – אני כמו כל יתרת עובדי המטה, היינו בתחושה כי ברמה
2 האנרגטית התובעת לא רק שלא רצתה לעבוד, אלא אף חיפשה
3 סיבות להתחמק ממטלות ותירוצים לצאת מהמשרד, "עיקמה
4 פרצוף" לא אחת, היתה "ראש קטן" ופשוט השרתה אוירה של
5 חוסר מוטיבציה, חוסר ענין ושעמום".
6 לא זו אף זו. טרם קבלת ההחלטה בדבר סיום העסקתה הותרה
7 על ידי התובעת באופן אישי מספר פעמים כי המצב לא יוכל
8 להמשך נוכח היעדרויותיה הרבות ואינספור בקשותיה לתרוג
9 משעות עבודתה המוסכמות, מה גם שבמסגרת שיחת השימוע
10 שנערכה בעניינה הודתה בהיעדרויות אלה". (הדגשה ושגיאות
11 במקור).
12
13 לתצהירה של גבי יפה צורפו דוחות נוכחות של התובעת, המעידים על שעות עבודה
14 חסרות (שעת הגעה מאוחרת מהשעה 8:00 ושעת יציאה מוקדמת משעה 16:00).
15
16 התובעת נחקרה ארוכות, ובין היתר התבקשה להתייחס למקרים שבהם איחרה
17 לעבודה או יצאה מוקדם. התובעת השיבה שכאשר איחרה להגיע בבוקר היה זה
18 עקב "פקקים" ולגבי העזיבה המוקדמת היא אינה זוכרת כל מקרה. היא הזכירה
19 ביצוע בדיקות, פטירתה של סבתה, ויום שבו נעדרה עקב האזכרה (ראו ע' 3-4
20 לפרוטוקול הדיון).
21
22 לגרסת התובעת ההחלטה על פיטוריה קשורה קשר ישיר עם ההודעה שהיא
23 בהריון: ההחלטה התקבלה מיד לאחר שלמר אמיר נודע שהיא בהריון ובעקבות
24 יציאתה מהעבודה לבדיקת הריון. לדבריה, קודם לכן לא העירו לה בעניין
25 ההיעדרויות מהעבודה. זאת למעט פעם אחת, בחודש שבו סבתה נפטרה, כאשר
26 ביקשה אישור להיעדר על מנת לעזור בשבעה ואז אמרה לה גבי יפה: "לא טוב
27 ליוסי אמיר עם זה" (עמ' 7, שי 16-13).
28
29 מר אמיר הצהיר שלמרות שהממונה על התובעת הייתה גבי יפה, הוא ראה "שהיא
30 לא נמצאת הרבה" (עמ' 9, שי 12-13). כאשר נשאל האם היו תלונות אחרות על
31 עבודת התובעת פרט להיעדרויות, השיב: "שאמורות להיות אנרגיות חיוביות
32 בעבודה ועובדים אחרים אמרו שהתובעת לא מגדילה ראש ולא משתדלת יותר
33 מדי כדי להגדיל ראש" (עמ' 9, שי 15-17).
34



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

טע"ש 48531-09-13

1 גבי יפה התייחסה אף היא בעדותה להיעדרויות התובעת (איחורים, עזיבה
2 מוקדמת של העבודה והחסרת ימים):

3 " ... בהתחלה אמרה שמישהו נפטר במשפחה והיא ביקשה לצאת,
4 לא כ"כ נראה לי אבל אם עובד מבקש... אני לא אגיד לעובד לא. אבל
5 הוא צריך להבין בעצמו את המצב. אני תמיד מאשרת" (עמ' 13, ש'
6 (4-5).
7

8 כשנשאלה גבי יפה מדוע, אם זהו המצב, התובעת לא פוטר קודם לכן, השיבה:
9 "אני באמת מאפשרת לאנשים ללמוד".

10

11 מהעדויות שנשמעו בדיון אנו מתרשמים שבמהלך תקופת ההעסקה הקצרה למדי
12 התובעת החסירה שעות עבודה בתדירות גבוהה יחסית. הדבר כלל הגעה מאוחרת
13 ויציאה מוקדמת, וכן מספר ימים שבהם כלל לא הגיעה לעבודה.
14 אף שכל היעדרות אושרה מפורשות על ידי גבי יפה הדבר גרם לחוסר נוחות וחוסר
15 שביעות רצון מתפקוד התובעת – אשר ייתכן שהיא עצמה לא הייתה מודעת
16 אליהם.

17

18 7. מן הכלל אל הפרט

19

20 כבר נפסק כי די בכך שהשיקול המפלה היה אחד השיקולים בקבלת ההחלטה כדי
21 להכתיים את ההחלטה כולה, גם אם נלוו אליו שיקולים ענייניים (ענין פלוטקין;
22 ע"ע 627/06 אורלי מורי - מ.ד.פ ילו בע"מ, מיום 16.3.2008; ע"ע 363/07 שרונה
23 ארביב - פואמיקס בע"מ, מיום 26.5.2010).

24 בפסק דין שניתן זה עתה מפי בית הדין הארצי הובהרו הדברים הבאים, היפים
25 גם לענייננו:

26 "סמיכות זמנים בין הודעת העובדת על הריונה לבין הודעת
27 הפיטורים היא ראיה נסיבתית משמעותית, אך אין בה לבדה כדי
28 להעביר את הנטל אל המעסיק במובן סעיף 9 האמור, אם כי יכול
29 ובנסיבות מסוימות יהיה בו כדי להקים ראיה לכאורה לקיומו של
30 קשר סיבתי.
31 ...

32 גם אם עבר הנטל אל כתמי המעסיק כאמור, יכול ויעלה בידי
33 המעסיק להרים את הנטל גם אם לא הוכיח "חוסר שביעות רצון
34 קיצוני" מהעובד. מעסיק זכאי שלא להמשיך העסקתו של עובד



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

טע"ש 48531-09-13

1 שאינו שבע רצון ממנו גם לא בצורה קיצונית. לא כל שכן, כאשר
 2 עסקינן בפיטורים לאחר תקופת עבודה קצרה במהלכה, מטבע
 3 הדברים, נבדקת התאמת העובד לעבודתו..." (ההדגשות הוספו)
 4
 5 ראו ע"ע 26535-09-14 שדמית הר-זהב - ר. א. ש. (אלקטרואופטיקה) בע"מ,
 6 6.6.2016, והאסמכתאות שם.
 7
 8 עצם עיתוי שיחת השימוע לפני פיטורים מעורר תמיהה, מאחר שזו נעשתה יום
 9 לאחר שנודע לממונים כי התובעת בהריון.
 10 מעדותה של גבי יפה עלה שהיא אישרה את כל בקשות התובעת להיעדר, להגיע
 11 באיחור או לצאת מוקדם יותר, ולא הוכח שהיא הזהירה את התובעת קודם לכן
 12 על רקע זה. כמו כן התובעת לא התבקשה לתקן את התנהלותה, להראות יותר
 13 מוטיבציה או "להגדיל ראש".
 14
 15 הרושם המתקבל הוא כי היציאה של התובעת לבדיקת הריון באמצע יום העבודה,
 16 הייתה "הקש ששבר את גב הגמלי". מכאן שהחלטת לפטר אותה ודאי קשורה
 17 קשר כזה או אחר להריון (לבדיקה) וההיעדרויות הצפויות בשל כך – כפי
 18 שמשמע מדבריו של מר אמיר שהבהיר לתובעת כי "הריון אינו מחלה" וביקש
 19 ממנה שלא להיעדר.
 20
 21 כדי להתגונן למול הטענה בדבר אפליה על רקע הריון, העידה מטעם הנתבעת גבי
 22 מדר, שכאמור התקבלה לתפקידה של התובעת כחודש לאחר שזו פוטרה.
 23 גבי מדר רואינה על ידי גבי יפה ובמהלך הראיון מסרה ביוזמתה שהיא בהריון,
 24 והתגובה שקיבלה הייתה: "שיהיה בשעה טובה וזה לא מהווה בעיה" (עמ' 17, ש'
 25 5-6 לפרוטוקול הדיון). יצוין כי גבי מדר מועסקת אצל הנתבעת עד היום (נכון
 26 למועד מתן העדות).
 27
 28 עם זאת, מעשה האפליה נבדק באופן אובייקטיבי, ואין דרישה ל"כוונה להפלות".
 29 אף אם הנתבעת לא נוהגת באפליה כלפי עובדות בהריון ככלל, הרי שבמקרה של
 30 התובעת נראה לנו שהריונה השפיע על ההחלטה לסיים את העסקתה – נוסף על



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 48531-09-13

1 הטענות אובייקטיביות כלפיה – וודאי השפיע על עיתוי פיטוריה, גם אם אלה היו
2 נשקלים בכל מקרה.

3

4 בהתחשב בכלל הנסיבות, לרבות חוסר שביעות הרצון מהתובעת ותקופת
5 ההעסקה הקצרה, אנו סבורים שיש לחייב את הנתבעת בפיצוי נמוך יחסית, בסך
6 של 15,000 ₪ ללא הוכחת נזק על פי חוק שוויון הזדמנויות בעבודה.

7

8 יתר הסעדים שנתבעו, המבוססים על חוק עבודת נשים, דינם להידחות.

9

10

11

8. האם נערך לתובעת שימוע כדין

12

13 התובעת טענה שפוטרה ללא שימוע כדין. ביום 6.6.13 היא הגיעה לעבודה כרגיל,
14 בשעה 8:00. מר אמיר הגיע בשעה 10:00 לערך. מר אמיר קרא לגבי יפה, ו"החל
15 בשיחה שבהמשכה הודיע לה שהיא מפוטרת". תוך כדי השיחה הודיע מר אמיר
16 לתובעת שמדובר ב"שימוע".

17 ב"טופס שימוע" אשר נחתם על ידי התובעת צוין, כסיבה לסיום העבודה כי
18 תפקיד המזכירה מתבטל. מפי התובעת צוין על גבי הטופס: "מודעת לזה שאני
19 מאחרת ומחסירה בעבודה. סבתי נפטרה".

20

21 כאשר נשאל מר אמיר בחקירתו על נסיבות הזמנת התובעת לשימוע העיד כי:
22 "יפה זימנה אותה" וכי יפה הציגה בשיחה את חוסר שביעות הרצון מתפקוד
23 התובעת ואת תלונות העובדים האחרים, ושהוא הקשיב לשיחה (ראו עמ' 10
24 לפרוטוקול הדיון).

25

26 גבי יפה היא זו שכתבה בכתב ידה את פרוטוקול השימוע והיא שחתומה עליו.
27 היא הסבירה כי "דיברנו בע"פ על חוסר התפקוד". כשנשאלה מתי הודיעה
28 לתובעת על השימוע, השיבה "אני חושבת בסופ"ש, אולי ביום חמישי... משהו
29 כזה. אמרתי לה שתהיה לה שיחה ביום ראשון ונראה מה נעשה רק אמרתי
30 שיחה". גבי יפה מודה שלא השתמשה במושג "שיחה לפני פיטורים". היא



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 48531-09-13

- 1 מפרטת שהשיחה החלה אצלה בחדר, ובהמשך הן נכנסו למשרדו של מר אמיר
2 שם דובר על שצפויים "שינויים" – הכוונה לביטול תפקיד התובעת.
3 אשר לחשיבותה של זכות הטיעון נקבע כי:
- 4 "זכות הטיעון הינה מזכויות היסוד הראשוניות בשיטתנו
5 המשפטית. זוהי זכותו הראשונית של העובד לדעת מה הן
6 הטענות המועלות נגדו, או בעניינו, ובהתאם ליתן תגובתו להן"
7 (עע 1027/01 יוסי גוטרמן נ' המכללה האקדמית עמק יזרעאל
8 פד"ע לח 448; עע 300253/96 המועצה הדתית נתיבות נ' הרב
9 בנימין כהן לא פורסם).
- 10
- 11 מטרת השימוע מהווה נדבך מרכזי בחליך הפיטורים, וכך נפסק:
- 12 "מטרתו העיקרית של השימוע לאפשר לעובד להזים את
13 הטענות כלפיו, ולנסות לשכנע את העומד להכריע בגורלו
14 שלטענות אין בסיס" (נדב"ע נר/31-3 מדינת ישראל נ' ארנון
15 בונה לא פורסם; ע"ע 1163/00 בית חולים המשפחה הקדושה
16 נצרת נ' דר' חליל עבוד פד"ע לה 440).
- 17
- 18 השימוע אינו הליך פורמאלי המקוים אך כדי לצאת ידי חובה, נפסק כי:
- 19 "מתן זכות שימוע אינו טקס שיש לקיימו אלא הוא צריך
20 להיות אמיתי, ענייני, ובתום לב" (ע"ע 1268/01 החברה
21 הממשלתית למדליות ומטבעות בע"מ - רחל כהן פד"ע לט 71).
- 22
- 23 ברי, כי הדרישות שנקבעו בפסיקה על מנת שהשיחה המתוארת תהווה שימוע
24 כדין – אינן מתקיימות בענייננו.
- 25 לתובעת לא ניתנה כל אפשרות להתכונן מאחר שהישיבה התקיימה באותו יום
26 שבו נמסרה לה ההודעה בעל פה. כמו-כן ההחלטה התקבלה מיד, ללא שהות, כך
27 שניכר כי היא כבר התגבשה אצל הנתבעת. מכאן שהשימוע נועד לקיים את
28 הדרישות הפורמאליות לפיטורים בלבד.
- 29 אשר לנימוקי הפיטורים – זה הנוגע לביטול תפקיד התובעת הופרך, מאחר
30 שכחודש ימים לאחר פיטורי התובעת נקלטה עובדת חדשה לתפקיד.



בית דין אזורי לעבודה בתל אביב - יפו

סע"ש 48531-09-13

1 אשר לטענות האישיות כנגד התובעת, מן הדין היה לתת לה הזדמנות להתגונן
2 ולפרט את טענותיה בהתאם למצוות הפסיקה בדבר תכלית השימוע.

3 משלא כך נעשה, הרי שנפל פגם בהליך הפיטורים המצדיק את חיוב הנתבעת
4 בפיצוי.

5 בהתחשב בתקופת העבודה של התובעת, אנו מחייבים את חנתבעת בפיצוי בסך
6 של 3,000 ₪.

7

8 **לסיכום** .9

9 נוכח האמור לעיל, אנו מחייבים את הנתבעת לשלם לתובעת סך של 15,000 ₪
10 בגין פיצוי לפי חוק שוויון הזדמנויות בעבודה וסך של 3,000 ₪ פיצוי על אי
11 קיום שימוע כדין. סכומים אלה יישאו הפרשי הצמדה וריבית כחוק אם לא
12 ישולמו תוך 30 ימים ממועד המצאת פסק הדין.

13

14 בהתחשב בסכום התביעה לעומת הסכום שהתקבל, על הנתבעת לשלם לתובעת
15 סך של 2,500 ₪ בגין הוצאות משפט ושכ"ט עו"ד.

16

17 10. לצדדים זכות ערעור על פסק הדין לכית הדין הארצי לעבודה בירושלים תוך 30
18 יום מקבלתו.

19

20 ניתן היום, 28 יוני 2016, כ"ב סיון תשע"ו, בהעדר הצדדים ויישלח אליהם.

21

נציג ציבור (מעסיקים)
יחיאל נרקיס

עידית איצקוביץ
שופטת

נציג ציבור (עובדים)
יוסף לנין

22